

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan adalah kebutuhan yang mutlak perlu dipenuhi selama hidup dalam kehidupan manusia. Tidak adanya pendidikan mustahil suatu komunitas manusia bisa hidup berkembang sesuai dengan keinginan dan harapan untuk maju, bahagia dan sejahtera berdasarkan konsep visi hidupnya. Guna memajukan kehidupan mereka tersebut, maka pendidikan merupakan sarana utama yang harus dikelola secara konsisten dan sistematis sesuai dengan beragam pandangan secara teori dan praktik sepanjang waktu berdasarkan lingkungan hidup manusia itu sendiri (Ihsan, 2005: 2-3).

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian (Sinde Meysin, 2009:1)

Tenaga pendidikan merupakan dua “profesi” yang berhubungan erat sekali dengan pendidikan, walaupun lingkup dua profesi tersebut berbeda. Hal ini bisa ditinjau dari definisi kedua profesi yang dicantumkan dalam Pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan. Di dalam undang-undang itu menyatakan:

“Tenaga pendidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sementara Pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.”

Berdasarkan definisi di atas jelas, bahwa tenaga pendidikan memiliki ruang lingkup “profesi” yang sangat luas yang mencakup pula didalamnya tenaga pendidik. Sedangkan mereka yang dinamakan pendidik merupakan orang-orang yang dalam melakukan tugas mereka akan berhadapan dan memiliki interaksi secara langsung dengan siswanya pada sebuah proses yang terencana, bertujuan, dan sistematis. Istilah yang digunakan pada kelompok pendidik tentu berdasarkan lingkup lingkungan tempat mereka bertugas. Guru dan dosen, contohnya merupakan penyebutan tenaga pendidik yang bekerja di sekolah dan perguruan tinggi (Khaerudin, 2008: 1)

Tenaga pendidik menentukan mutu kegiatan belajar mengajar dan prestasi belajar yang dialami oleh peserta didik. Sarana dan prasarana yang bagus dan lengkap yang dimiliki sebuah lembaga pendidikan, jika tenaga pendidik tidak memiliki kompetensi, maka sarana dan prasarana itu pun tidak banyak membantu peserta didik dalam melakukan proses KBM. Pada dasarnya tenaga pendidikan mempunyai kesamaan tugas dan peran yakni melakukan beragam kegiatan yang berujung pada terwujudnya kemudahan dan kesuksesan peserta didik dalam belajar.

Pembinaan atau pengembangan tenaga pendidikan adalah upaya mendaya gunakan, meningkatkan dan memajukan produktivitas kerja tiap

tenaga pendidikan yang berada di seluruh tingkatan pengelolaan organisasi dan jenjang pendidikan. Tujuan aktivitas pembinaan ini merupakan tumbuhnya ketrampilan tiap tenaga pendidikan yang mencakup pertumbuhan keilmuan, wawasan untuk berpikir, sikap pada pekerjaan dan keterampilan dalam melakukan tugas setiap hari sehingga produktivitas kerja bisa ditumbuhkan.

Hal ini telah dipertegas dalam Pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, yang menyatakan bahwa; pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Tilaar (2004: 3) mengungkapkan mengenai kesuksesan pembangunan pendidikan nasional, “Kalau etape pertama berkenaan dengan berbagai target kuantitatif dalam pembangunan, yang kedua berkaitan dengan kepengaturan sistem pendidikan nasional”. Pendapat itu memberikan penegasan mengenai pentingnya pengelolaan pendidikan sebagai bagian dari pengelolaan pembangunan nasional. Pengelolaan pendidikan nasional memiliki arti penting sebab tidak hanya pendidikan tersebut adalah kebutuhan pokok manusia Indonesia, namun adalah salah satu dinamisor pembangunan. Dengan demikian, pengelolaan pendidikan harus lah merupakan sebuah sub sistem dari sistem pengelolaan pembangunan nasional.

Pengelolaan tenaga kependidikan merupakan langkah penting dalam mewujudkan sistem pendidikan nasional yang efektif dan efisien. Tenaga-tenaga handal dalam dunia pendidikan hanya akan diperoleh jika sistem pendidikan telah memiliki mekanisme yang ideal dalam dimensi kegiatan untuk melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, pembinaan, evaluasi dan pemberhentian yang tepat. Sistem pengelolaan tenaga kependidikan yang baik juga nantinya akan berdampak baik bagi pencapaian akhir dari tujuan pendidikan itu sendiri. Karena akar dari pencapaian tujuan pendidikan adalah tenaga kependidikan yang handal dan berkompetensi (Sulistiyowati, 2014: 42).

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan berbasis budaya disiplin merupakan kegiatan mengelola kebutuhan, perencanaan pengadaan, penempatan dengan profesional dan proporsional (pada orang dan tempat yang tepat atau *the right man in the right place*), pengembangan (diklat, studi lanjut, *job description*, *job enlargement*, *job enrichment*, *job rotation*) tenaga pendidikan. Kondisi perencanaan pengadaan tenaga pendidikan, penempatan secara profesional dan proporsional saat ini menunjukkan belum berjalan dengan baik. Pada hasil observasi awal, banyak tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan profesi yang dimilikinya, misalnya guru bahasa Indonesia mengajar bahasa Jawa, pegawai berlatar belakang Bimbingan Konseling menjadi Pegawai tata usaha, atau pegawai perpustakaan yang tidak berlatarbelakang pendidikan perpustakaan dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang di atas tersebut, maka penulis mengambil judul "Pengelolaan Pendidik dan tenaga kependidikan berbasis budaya disiplin di SD N Sabranglor Jebres Kota Surakarta".

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah bagaimanakah karakteristik Pengelolaan Pendidik dan tenaga kependidikan berbasis budaya disiplin di SD N Sabranglor Jebres Kota Surakarta. Fokus tersebut dijabarkan menjadi empat sub fokus:

1. Bagaimana karakteristik perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan berbasis budaya disiplin di SD N Sabranglor Jebres Kota Surakarta?
2. Bagaimana karakteristik pengorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan berbasis budaya disiplin di SD N Sabranglor Jebres Kota Surakarta?
3. Bagaimana karakteristik pelaksanaan Pendidik dan tenaga kependidikan berbasis budaya disiplin di SD N Sabranglor Jebres Kota Surakarta?
4. Bagaimana karakteristik pengawasan Pendidik dan tenaga kependidikan berbasis budaya disiplin di SD N Sabranglor Jebres Kota Surakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian memiliki relevansi dengan fokus penelitian di atas. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan karakteristik perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan berbasis budaya disiplin di SD N Sabranglor Jebres Kota Surakarta.
2. Mendeskripsikan karakteristik pengorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan berbasis budaya disiplin di SD N Sabranglor Jebres Kota Surakarta.
3. Mendeskripsikan karakteristik pelaksanaan pendidik dan tenaga kependidikan berbasis budaya disiplin di SD N Sabranglor Jebres Kota Surakarta.
4. Mendeskripsikan karakteristik pengawasan pendidik dan tenaga kependidikan berbasis budaya disiplin di SD N Sabranglor Jebres Kota Surakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini, diharapkan memiliki manfaat baik teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dalam mengembangkan teori-teori tentang pengelolaan kompetensi profesional pada pendidik.
  - b. Sebagai pengembangan teori-teori mengenai penentu kualitas pembelajaran melalui Pengelolaan Pendidik dan tenaga kependidikan berbasis budaya disiplin.

2. Secara praktis

- a. Bagi siswa, mendapatkan pengetahuan yang lebih dari sumber daya pendidik.
- b. Bagi pendidik, meningkatkan kualitas potensi guru serta memberikan layanan pembelajaran yang lebih baik lagi.